Мартиненко Є.О

м. Харків, Україна

Національний технічний університет

«Харківський політехнічний інститут»

РЕЗИЛЬЄНТНІСТЬ ЯК ЗАСІБ ПОДОЛАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ЛІДЕРІВ

Сьогодні кількість стресових чинників та травмівних подій в українському суспільстві перебуває на доволі високому рівні, все це може пришвидшити виникнення професійного вигорання у будь-якого фахівця.

Згідно із К. Маслач професійне вигорання – це емоційне виснаження, яке розвивається на тлі сильного хронічного стресу в роботі. Для нього також характерна не тільки наявність апатії до розвитку у професійній діяльності, а і відсутністю бажання її продовжувати [3].

Частіше за все професійнє вигорання виникає у тих фахівців, які під час робочого процесу повинні взаємодіяти з великою кількістю людей, до них відносять вчителів, лікарів, психологів, менеджерів по роботі з клієнтами. Також професійне вигорання виникає у керівників, адже вирішення складних завдань та високий рівень відповідальності призводять до емоційного стресу [6].

Варто відзначити, що лідер це не обов’язково формальний керівник, він може бути і неформальний лідером – рядовим член групи, особистісні якості та авторитет якого надають йому змогу справляти значний вплив на поведінку й настрій людей, вести їх за собою [8] . Враховуючи це можна стверджувати, що формальні і неформальні лідери мають високий рівень

відповідальності на колектив, і тому рівною мірою мають ризики виникнення професійного вигорання.

Пошук засобів подолання професійного вигорання розпочався відразу як було визначено цю проблему, на нашу думку саме процес резильєнтності може стати ефективним засобом для подолання. Американська психологічна асоціація (APA) розглядає резильєнтність як процес та результат успішної адаптації до важкого або складного життєвого досвіду [1].

Дослідники Фергус та Зіммерман розширюють визначення резільєнтності як динамічного процесу подолання стресу та негативних наслідків впливу травмівних подій, під час дії якого зберігається психологічне та фізіологічне функціонування успішної боротьби з травмівними наслідками після цих подій та уникнення негативних траєкторій життя та розвитку, що пов'язані з ризиком [2].

Українська дослідниця Г. Лазос, визначає три етапи процесу резильєнтності: 1) контакт з несприятливими подіями чи факторами ризику; 2) активацію захисних факторів і їхню взаємодію з факторами уразливості; 3) в результаті відбувається створення резильєтностності [5] .

Захисні фактори, є ресурсами особистості, що дають можливість для ефективного проходження через стрес та негаразди. Захисні фактори можуть бути внутрішні та зовнішні. В свою чергу внутрішні фактори поділяться на фізичні, що включають в собі здоров’я та генетику, і психічні, які є сукупністю особистісних якостей.

Результатом взаємодії факторів може бути відновлення, що відбувається наступними шляхами: резильєнтне відновлення, відновлення до достресового стану. Для резильєнтного відновлення, характерне зростання після стресового впливу. Цей відбувається завдяки набутому

досвіду особистості подолання негараздів. Сутність відновлення, до дострессового стану полягає в тому, щоб пережити стрес без негативних наслідків, і повернутися до того стану, коли стрес не діяв [4] .

Враховучи те, що до внутрішніх захисних факторів відносять психічні якості, такі як оптимізм, мотивація, самооцінка, тощо, ми можемо стверджувати, що у лідерів є перевага під час дії процесу резильєтності, за рахунок наявності в нього лідерських якостей, а як ми знаємо їхній перелік досить значний. І для того щоб відбулося швидке відновлення від професійного вигорання, лідеру потрібно зосередитися на декількох з цих якостей. Наприклад оптимізм дасть змогу лідеру позитивно оцінити себе та свої здібності, а також дасть змогу сприймати негаразди як досвід, який можна застосувати для свого розвитку. Мотивація дає можливість лідеру пам’ятати мету, яку він хоче досягти, і завдяки цьому відбувається збереження тієї траєкторії руху направленої на її досягнення, що в свою чергу не дає стресу вплинути на життєдіяльність. Кожна така лідерська якість несе в собі можливості для подолання стресу, і швидкому утворенні резильєнтності, що і буде запорукою подолання професійного вигорання лідера.

Ефективним результатом подолання професійного вигорання можна вважати резильєнтне відновлення. Лідер, який пройшов через професійне вигорання за допомогою резильєнтності, навчається на цьому досвіді, розвиває якості, які допомагають виходити з труднощів, а також розуміє, як діяти у випадку повторення стресу, що може призвести до вигорання. Таким чином процес резильєнтності, дає змогу мінімізувати ризики повторного виникнення професійного вигорання лідера, а також прискорити відновлення, в якому зацікавлений не тільки лідері а і його колектив.

Список літератури:

1. APA dictionary of psychology. APA Dictionary of Psychology. URL: https://dictionary.apa.org/resilience
2. Fergus S., Zimmerman M. A. (2005). Adolescent resilience: a framework for understanding healthy development in the face of risk. Annual review of Public Health, 26, 399
3. Maslach C., Schaufeli W. B., Leiter M. P. Job burnout. Annual review of psychology. 2001. Vol.52. P. 397–422.
4. Richardson, G. E. The resiliency model / G. E. Richardson, B. Neiger, S. Jensen, K. Kumpfer // Health Education. – 1990. – No 21. – P. 33–39
5. Лазос Г. П. Теоретико-методологічна модель резильєнтності як основа побудови психотехнології її розвитку / Г. П. Лазос // Організаційна психологія. Економічна психологія. - 2019. - № 2-3. - С. 77-89. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ophep_2019_2-3_10
6. Максименко С. Д. Синдром “професійного вигорання” та професійна
7. кар’єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти : навч. посіб.для студ. вищ. закл. Та слухачів ін-тів післядипломної освіти / за ред. С. Д. Максименка. Київ : Міленіум, 2004. 264 с
8. Підбуцька Н. В. Формування лідерської компетентності майбутніх психологів засобами психоло-педагогічного тренінгу в процесі професійної підготовки / Н. В. Підбуцька, Є. Мартиненко // Теорія і практика управління соціальними системами: філософія, психологія, педагогіка, соціологія. – 2022. – № 3. – С. 30-44.
9. Слюсаренко, Олег Олександрович Поняття "лідер" і "лідерство" в сучасній науковій літературі / Олег Олександрович Слюсаренко // Науковий вісник Ужгородського національного університету : серія: Педагогіка. Соціальна робота / гол. ред. І.В. Козубовська. – Ужгород :

Говерла, 2016. – Вип. 2 (39). – С. 244-246. – Рез. укр., рос., англ. – Бібліогр.: с. 246

Матвійчук Г. Г., Книш А. Є.

м. Харків, Україна

Національний технічний університет

«Харківський політехнічний інститут»

ФОРМУВАННЯ МОТИВАЦІЇ УЧНІВ ДО НАВЧАННЯ В УМОВАХ ДИСТАНЦІЙНОГО НАВЧАННЯ

В сьогоднішніх реаліях українські діти великої кількості регіонів отримують знання дистанційно. Нажаль проблема мотивації учнів була і до запровадження дистанційної форми навчання, тому цим питанням займались різні психологи та педагоги. Дистанційне навчання та ситуація в Україні лише посилили ці проблеми, діти зіткнулись з великою кількістю стресу, проблемами з комунікацією, а також у багатьох дітей є помітні ознаки ПТСР. [1]

Психолого-педагогічні аспекти організації навчання і мотивації до навчання досліджували такі провідні науковці як Я. А. Коменський, О. В. Сухомлинський та інші.

Мотивація є однією з важливих складових навчального процесу, простими словами, це спонукання до дії. А отже саме її ми повинні формувати, для якісного і плідного навчання навчання.

Я. А. Коменський писав: “Усіма можливими засобами треба розпалювати в дітях вогонь знання та вчення”.